9 M

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

DIVISION DU QUÉBEC

MÉMOIRE SOUMIS AU MINISTRE DU TRAVAIL

RELATIVEMENT AU PROJET DE LOI 17

MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

ET DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

LE MARDI 7 JUIN 1983

BIBLIOTHÈQUE
14 SEP 1993
LEGISLATURE. QUEBEC

Mémoire de

l'Association des manufacturiers canadiens
Division du Québec

soumis au Ministre du Travail
relativement au projet de loi 17
modifiant le Code du travail
et diverses dispositions législatives

L'Association des manufacturiers canadiens considère la ressource humaine comme la plus grande ressource que nous possédons. Protéger et développer cette ressource: voilà la vraie responsabilité qui nous incombe à tous, à savoir, le gouvernement, les employeurs et les centrales syndicales.

Lors d'une réunion spéciale, tenue les 16 et 17 mai derniers, les membres de l'AMC se sont penchés sur les problèmes qui concernent particulièrement les manufacturiers québécois. Ils en sont venus rapidement à un consensus: *l'objectif premier des manufacturiers québécois est d'améliorer leur compétitivité.* On entend par là la volonté de l'entreprise québécoise de devenir plus compétitive sur les marchés nationaux et plus particulièrement les marchés internationaux. Cette volonté se traduit en termes de réduction de coûts, l'augmentation de la productivité, encouragement à l'investissement, développement de nouveaux marchés, etc. Les manufacturiers ont reçu l'appui inconditionnel de plusieurs ministres dont le ministre de l'Industrie, Commerce et Tourisme et le ministre du Commerce extérieur, à cet égard. Pour eux et pour toute la collectivité québécoise, il est urgent de prendre tous les moyens pour améliorer la situation économique actuelle du Québec. Pour les manufacturiers, l'urgence est là: l'AMC-Q

.../2

reconnaît par ailleurs qu'une réforme du Code du travail est appropriée. Notre Association est heureuse de constater que le ministre du Travail s'est engagé à procéder à une telle réforme dès l'automne 1983. Nos membres se sont dits prêts à participer à cette étude qui devrait conclure à une réforme fondée sur le modèle d'une société nord-américaine en tenant compte des contraintes économiques et sociales du Québec.

Cependant, l'AMC ne peut admettre qu'au sortir de la plus grave crise économique que le Québec ait connue, des amendements au Code du travail soient maintenant nécessaires, a fortiori, lorsque le ministre du Travail annonce une commission parlementaire pour réviser en profondeur le Code et ce, dès l'automne 1983.

L'AMC prétend qu'il est prématuré de présenter un tel projet de loi avant la révision du Code: proposer des amendements immédiatement risque de compromettre sérieusement les conclusions de l'étude et de certains éléments de la réforme. De plus, l'AMC-Q ne voit ni la nécessité ni l'urgence d'un tel projet de loi. En conséquence, nous demandons à l'honorable ministre du Travail de retirer le projet de loi 17, sujet à en discuter toutes et chacune des particularités lors de la commission parlementaire prévue pour l'automne.

Nonobstant l'objection de principe globale formulée précédemment, l'AMC-Q s'est quand même penchée sur chacun des éléments du projet et voudrait, avant de commenter point par point, démontrer que ce projet de loi n'est pas justifié sous trois chapitres

.../3

principaux:

1) le droit à l'embauche
2) la règle de la majorité absolue
3) les dispositions anti-briseurs de grève.

Nous formulerons nos remarques dans l'ordre sus-mentionné.

Chapitre 1: le droit à l'embauche

L'article 2 du projet de loi amende l'article 14 du Code du travail en stipulant qu'un employeur ne peut refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit lui résultant du Code; il s'agit évidemment d'une personne qui n'est pas déjà un employé de cet employeur. A première vue, cet amendement déborde le cadre strict du Code du travail jusqu'à présent consacré exclusivement aux relations entre un employeur et ses salariés.

En second lieu, cet amendement accorde un privilège aux candidats qui exercent ou ont exercé un droit leur résultant du Code par rapport aux autres postulants pour un même emploi. En effet, si l'employeur ne peut refuser d'embaucher ses candidats privilégiés, suffira-t-il à ce candidat de démontrer ou d'informer l'employeur éventuel qu'il a exercé des activités syndicales pour forcer cet employeur à l'embaucher au détriment d'un autre candidat qui possède des qualifications équivalentes? Ce droit du candidat fera-t-il

.../4

l'objet d'une présomption contre l'employeur? L'employeur sera-t-il présumé connaître les activités syndicales antérieures du postulant?

Inacceptable en principe, l'amendement l'est encore davantage lorsqu'on songe à son application.

En effet, il arrive certes qu'un employeur n'engage qu'un ou deux nouveaux employés à la fois. Mais très souvent, et surtout dans la grande entreprise, il s'agit de nombres plus importants. Que l'on songe, par exemple, aux remplaçants pour la saison estivale. Les besoins de main-d'oeuvre temporaire sont facilement de l'ordre de cent, deux cents employés et même davantage. La plupart du temps, l'employeur fait son choix parmi des candidats dont le nombre dépasse de beaucoup ses besoins. Le processus de sélection ne fonctionne pas à partir de critères d'exclusion et il serait difficile sinon impossible pour un employeur d'expliquer à chacun des candidats non retenus les raisons de leur non-engagement.

Que l'un d'eux, ou que dix d'entre eux invoquent l'exercice d'un droit prévu au Code du travail comme motif et l'employeur aurait le fardeau de justifier son choix pour chacun d'entre eux! Devrait-il alors démontrer, pour chaque candidat, pourquoi il l'a ou ne l'a pas choisi?

Dans le contexte actuel, l'AMC-Q ne voit ni l'urgence ni la nécessité d'un tel amendement. Au surplus, s'il était adopté, il créerait des injustices graves, sans compter les coûts imputés à

.../5

l'employeur.

Chapitre 2: la règle de la majorité absolue

La combinaison des articles 9 et 21 du projet de loi a pour effet d'éliminer la règle de la majorité absolue pour la détermination de l'association représentative. En agissant ainsi, le législateur exerce un choix entre les délais dans le processus d'accréditation lorsqu'il y a plus d'une association en présence et la liberté d'expression du salarié. En d'autres termes, on veut accélérer le processus d'accréditation en sacrifiant la représentativité.

La règle de la majorité absolue est et demeure la seule garantie tangible pour le travailleur que son droit d'association est protégé. "Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés *de son choix* et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration" (article 3 du Code du travail).

L'amendement proposé à l'article 37.1 du Code aurait pour effet d'accréditer une association qui pourrait ne représenter que 26 pour cent des travailleurs d'une unité! Sous le code actuel, les salariés se ralient au syndicat qui remporte la majorité absolue, et l'employeur reconnaît le caractère représentatif du syndicat qui a obtenu cette majorité. Comme certains syndicats véhiculent des idéologies différentes et parfois même opposées, l'"accréditation accélérée"

.../6

risque d'accroître et de perpétuer des conflits à l'intérieur de l'unité sans compter les difficultés accrues que cela engendre dans les relations avec l'employeur.

L'AMC-Q croit que le législateur abandonne la pierre angulaire du Code du travail, c'est-à-dire le choix du salarié, pour une très hypothétique augmentation de l'efficacité.

Ici, encore, on cherche l'urgence de cet amendement majeur. Si le système actuel connaît des failles, l'AMC-Q propose qu'on en fasse l'examen lors de la commission parlementaire de l'automne.

Chapitre 3: les dispositions anti-briseurs de grève

Les deux objectifs fondamentaux du Code du travail sont, d'une part, de protéger la liberté d'association, et, d'autre part, de favoriser la libre négociation entre l'employeur et ses salariés regroupés en association.

Jusqu'en 1977, le Code du travail avait été la résultante de tout un cheminement au cours de nombreuses années, destiné à atteindre et à maintenir un fragile équilibre des forces en cause.

En effet, le système de relations de travail nord-américain et qui a donné dans l'ensemble d'excellents résultats jusqu'en 1977, du moins dans le secteur privé, est fondé sur des valeurs qui ne

.../7

peuvent être remises en question sans risquer d'en compromettre le fragile équilibre acquis au fil des années.

Nous croyons que l'amendement proposé concernant les dispositions "anti-briseurs de grève" est destiné à accentuer le déséquilibre déjà amorcé en 1977 et à faire franchir à la législation ouvrière du Québec le seuil de l'inacceptabilité nord-américaine, si ce n'est pas déjà fait.

Malgré l'opposition des milieux patronaux, le Québec s'est doté, en 1977, d'une législation dite "anti-briseurs de grève". Ce qui n'était pas acceptable au patronat en 1977, ne l'est pas plus aujourd'hui.

Les tribunaux supérieurs ont par la suite eu l'occasion d'interpréter ces contraintes inacceptables dans un système de libre entreprise.

Insatisfait des décisions de ces tribunaux, le législateur entend maintenant, sans justification apparente, étendre la portée des restrictions existantes et ce, à l'encontre de toute logique ou rationalité économique. Dès lors, tenter de proscrire la sous-traitance pendant un conflit, que ce soit à l'égard de personnes physiques ou morales -- empêcher l'employeur d'utiliser les cadres de la compagnie en conflit mais travaillant dans un autre établissement -- d'utiliser les services d'employés de bureau dans le cas d'une grève d'employés

.../8

d'usine, par exemple, et vice versa, sape les fondements de notre système de relations de travail et va signer l'arrêt de mort, à plus ou moins brève échéance, de la libre négociation telle qu'elle existe partout ailleurs en Amérique du Nord.

De plus, ces dispositions nous laissent plus particulièrement perplexes quant au sort des PME, surtout quand elles n'ont d'activités et de ressources que dans la province de Québec.

Le but avoué de cette législation n'est qu'un prétexte

Fort de l'opinion publique qui a réagi à la violence qui a éclaté dans certains conflits en 1976 et 1977, le législateur québécois argue que la violence disparaîtrait de la scène des relations de travail si on empêchait certaines personnes de travailler pendant un conflit de travail.

Qu'en est-il advenu?

La violence a-t-elle cessé pour autant?

Force est de constater que cet objectif fort louable et que nous partageons tous, ne fut pas atteint et qu'il ne le sera certainement pas si les amendements proposés sont édictés.

.../9

Pourquoi? Tout simplement parce que la violence trouve sa source ailleurs.

Plusieurs entreprises paralysées par un conflit de travail furent récemment victimes de sévices importants, même si elles n'ont pas utilisé ou n'utilisent pas les services de "scabs".

Ceux qui proposent d'étendre la portée des dispositions anti-briseurs de grève en prétendant enrayer la violence devraient au préalable s'enquérir des véritables sources de la violence et tenter honnêtement d'identifier ceux qui la fomentent, qui la provoquent, qui l'utilisent, et à quelles fins ils le font. Cette violence, dont les employeurs et souvent les salariés eux-mêmes sont malheureusement victimes, est manifestement voulue, orchestrée et utilisée par certains individus ou groupements dont l'intérêt et les objectifs sont loin d'être le maintien d'une paix sociale et le bien-être des salariés. Au contraire, ils semblent provoquer de toute pièce des situations de désordre créant ainsi un état de faits susceptible d'amener le législateur à adopter des mesures précipitées et hautement inappropriées.

Du reste, ces gestes de violence constituent dans tous les cas des actes criminels. On ne peut mettre fin à cette violence qu'en neutralisant ceux qui la commettent et qui tentent de l'institutionnaliser dans le but d'atteindre des objectifs "politiques" par des moyens souvent illicites, mais habilement camouflés sous le couvert de causes éminemment sympathiques.

.../10

Par ailleurs, il semble illogique de tenter d'enrayer des actes illégaux en brimant l'exercice d'un droit fondamental à l'entreprise. Personne ne songerait à prohiber la publicité et l'étalage de produits dans une vitrine pour enrayer le mal qu'est le vol à l'étalage. Encore que dans ce dernier exemple, il est possible rationnellement de trouver un lien entre l'un et l'autre.

Comment peut-on expliquer et justifier que l'on veuille brimer et restreindre radicalement un droit fondamental et légitime soit celui d'assurer une production pour maintenir la survie de l'entreprise malgré un conflit de travail, pour tenter d'empêcher la commission d'actes de violence qui sont, eux, foncièrement illégaux et même criminels? La logique nous échappe!

La modification substantielle du rapport des forces

Ces arguments furent certes soulevés en 1977 lors de l'adoption de la Loi 45, mais sont toujours d'actualité. Il est contraire à toute la philosophie de notre système de relations de travail nord-américain d'empêcher, à toutes fins pratiques, un employeur de tenter de continuer la production de biens et services pendant un conflit de travail.

La dynamique de la négociation collective repose sur la notion du "bargaining power" et le droit implicite pour les parties

.../11

de recourir aux sanctions économiques que sont la grève et le lock-out.

Toutefois, la sanction disponible à l'employeur confronté à une grève n'étant que rarement le lock-out, l'issue économique du conflit dépend essentiellement de sa capacité à y faire face par d'autres moyens. Il tentera ainsi de stocker des marchandises ou fera appel à des salariés sur le marché libre du travail pour accomplir le travail normalement exécuté par les grévistes. Comme l'indiquait le rapport Woods:

> "Ce droit joint au lock-out, constitue pour l'employeur l'équivalent du droit de grève des travailleurs; il semble que les choses sont comme elles doivent être".

Ce droit de continuer les opérations et d'embaucher des salariés remplaçants est reconnu dans toutes les autres juridictions canadiennes et américaines et ne peut être annihilé sans compromettre l'équilibre des forces dans les relations de travail.

Quel sera l'effet immédiat de ces nouveaux amendements? L'employeur aux prises avec une grève devra, à toutes fins pratiques, suspendre toute opération.

.../12

Privé de ce moyen de survie fondamental, il ne pourra aucunement résister aux demandes des syndicats qu'elles soient raisonnables ou non. Il devra capituler et même se résigner à fermer son entreprise causant ainsi des pertes d'emploi pour les travailleurs.

Ce n'est pas une exagération apocalyptique, c'est une réalité pure et simple. Certains hauts fonctionnaire du ministère du Travail pourraient sûrement témoigner à cet effet.

A brève échéance, la PME devra opter entre consentir d'une part aux exigences syndicales, avec les conséquences évidentes que les coûts de main-d'oeuvre vont augmenter, la rendant non concurrentielle sur les marchés internes et externes, ou, d'autre part, purement et simplement fermer ses portes.

On comprend donc que ces amendements affectent en profondeur le système des négociations collectives et qu'ils sont tout à fait inacceptables. On n'envoie pas à la guerre un soldat sans munitions.

L'acceptation, par les différents agents sociaux, de la négociation collective comme moyen pacifique de résoudre les conflits tout en recourant à l'occasion et de part et d'autre à la pression économique que constituent la grève et le lock-out, est un phénomène maintenant reconnu et consacré en Amérique du Nord. Le système a bien fonctionné partout sans qu'on ait senti le besoin, sous prétexte de

.../13

rétablir "un équilibre des forces", de priver l'une des parties de la jouissance d'un de ses droits fondamentaux, soit le droit de maintenir ses activités.

Sommes-nous si différents au Québec qu'il faille nous marginaliser en adoptant à la hâte un régime unique dont la conséquence certaine sera de précipiter l'exode de nos entreprises et nous plonger encore plus profondément dans la crise où certains agents sociaux semblent se complaire.

L'exode

Pour se soustraire aux effets néfastes de telle législation, les entreprises n'auront d'autre choix que de s'installer, du moins en partie, dans d'autres provinces. Comment expliquer autrement le développement remarquable de parcs industriels situés en périphérie du Québec, Hawkesbury, par exemple?

Actuellement, les multiprovinciales pourront encore résister pendant un conflit de travail en transférant leur production ailleurs. La PME n'a souvent pas les moyens financiers pour procéder à de tels déménagements ou transferts, et, fondamentalement, ne le souhaite pas. Les PME québécoises veulent opérer et prospérer au Québec. Il est toutefois nécessaire que l'on favorise leur expansion et qu'on ne les incite pas à s'expatrier pour s'immuniser contre une législation essentiellement discriminatoire.

.../14

Ces amendements constituent un précédent malheureux

Les membres de cette commission vont reconnaître le caractère interdépendant de notre pénible économie avec celle des autres provinces et celle des Etats-Unis. L'autarcie est depuis longtemps révolue sur le plan économique et ne devrait pas s'ériger en système au plan de notre législation du travail. L'adoption des dispositions anti-briseurs de grève en 1977 fut sans conteste un précédent malheureux qui n'a pu qu'influencer négativement les décisions des investisseurs étrangers de s'implanter au Québec. Précédent malheureux dont on ne retrouve pas d'égal ailleurs. On rétorquera que la Colombie Britannique a légiféré dans ce domaine. Il existe certes certaines dispositions à cet égard dans la législation de cette province, mais il convient d'en étudier plus précisément la teneur et la portée. En effet, dans cette juridiction, on a voulu uniquement prohiber les briseurs de grève professionnels et non pas l'engagement de salariés qui ne demandent qu'à travailler. En Colombie Britannique, le législateur a voulu prohiber une forme d'anti-syndicalisme, soit l'utilisation de briseurs de grève professionnels, de mercenaires. On n'a pas voulu affecter l'équilibre des forces dans le processus de négociations collectives. Ce législateur y a reconnu le droit d'embaucher des employés payés au salaire offert aux grévistes parce qu'il ne vicie pas le processus de fixation des salaires.

Le Québec est la seule juridiction où l'on vise spécifiquement la cessation de toute production pendant un conflit de travail, et ce

.../15

constat juridique fut qualifié par certains auteurs de "dramatic departure from the norm". Nous ne pouvons qu'abonder dans ce sens et exhorter le législateur de ne pas récidiver en s'écartant encore plus de la "norme".

Et les contreparties syndicales?

Les dispositions anti-briseurs de grève et les amendements proposés au projet de loi 17 n'affectent que l'employeur et principalement les plus vulnérables d'entre eux. Il y a également tous les autres travailleurs qui, par voie de conséquence, iraient grosser le nombre des "sans travail".

Aucune nouvelle obligation ou restriction n'est imposée à l'égard du syndicat accrédité et de ses membres.

Il s'agit d'une preuve évidente que le législateur entend ne modifier le rapport de force dans le processus de négociations collectives qu'à l'encontre d'une seule partie.

On ne prohibe pas au salarié en grève d'aller travailler ailleurs, on n'impose pas au syndicat accrédité de respecter certaines formalités plus exigentes avant le déclenchement de la grève. A ce sujet, on vénère le statu quo. Dès lors, une poignée de salariés pourront décider du sort d'une entreprise. La participation au vote de grève n'étant le privilège que des salariés qui sont membres de

.../16

l'association accréditée et parce que seule la majorité simple est requise, il pourrait arriver comme dans le passé que des salariés se retrouvent en grève malgré eux et sans avoir mot à dire. Quelques salariés, motivés par des intérêts particuliers et souvent étrangers au bien-être de ceux qu'ils ont obligation de représenter, pourraient empêcher d'autres salariés de l'unité de négociations de travailler même s'ils le désiraient, ils pourraient bloquer, à toutes fins pratiques, la production des biens et services, alignant l'entreprise sur la voie de la faillite. Curieux système de négociations collectives. Il serait impératif d'envisager les amendements relatifs aux dispositions régissant le déclenchement de la grève. Comme celle-ci peut avoir des répercussions catastrophiques sur l'entreprise, il est évident qu'elle doit être consécutive à un geste réfléchi, pensé et démocratique de tous les salariés de l'unité de négociations. La situation qui prévaut actuellement donne beaucoup trop de pouvoir à un groupe restreint de salariés. La démocratie exige sans doute plus.

Ce sont là autant de questions qui touchent essentiellement à l'équilibre des forces en présence, et qui à date semblent avoir été ignorées par le législateur.

Nous soumettons que l'ensemble de ces questions ne doit pas être oublié. Le législateur se doit de considérer à fond le contexte et les principes sous-jacents des relations de travail, avant d'en modifier aussi radicalement les règles du jeu.

.../17

Et la violence?

La teneur du projet de loi sous étude nous permet de croire que vous accréditez le postulat que la violence est causée par le maintien des opérations pendant les conflits de travail. Un tel raisonnement ne nous apparaît pas plus valable que de conclure que les divorces sont causés par les mariages.

Lors de l'adoption, en 1977, des premières dispositions "anti-scab", le ministre de l'époque avait justifié sa décision en déclarant que l'objectif visé était de mettre fin à la violence qui sévissait à l'occasion des conflits de travail. Dans plusieurs milieux, on avait alors exprimé de fortes réserves quant à la possibilité d'atteindre l'effet anticipé et, au cours des années qui ont suivi, on a malheureusement constaté que ceux qui entretenaient ces réserves avaient raison. Nous sommes persuadés qu'ils auraient été ravis d'avoir eu tort.

Il ne faudrait pas conclure que, si les amendements adoptés à cette époque n'ont pas eu les effets anticipés, cela soit dû au fait que les dispositions législatives actuelles sont insuffisantes pour empêcher toute production en temps de grève. A notre avis et comme nous l'avons réitéré à maintes reprises, la solution à la violence doit se trouver ailleurs que dans l'adoption de mesures législatives brimant encore plus les droits fondamentaux de l'employeur. Nous conviendrons tous que nous devons en déterminer les causes réelles et, par la suite, adopter, avec les agents sociaux qui ont intérêt à l'éliminer, les solutions appropriées.

.../18

Une des solutions qui nous apparaît plus que valable pour mettre un terme à ces tristes épisodes plus ou moins aigus de violence qui accompagnent malheureusement trop souvent les conflits de travail que nous vivons au Québec serait de créer, à l'encontre du syndicat et de ses membres, une présomption de responsabilité lorsque des gestes de violence sont posés dans ces circonstances.

Le législateur n'a pas hésité, lorsqu'il a jugé que le contexte l'exigeait, d'assujettir les employeurs à des présomptions légales pour faciliter, entre autres, aux salariés, l'exercice des droits qui leur étaient conférés soit par le Code du travail ou par d'autres lois. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi à l'égard des syndicats et de leurs membres lorsque l'entreprise est victime de violence et subit des dommages quelque fois importants à l'occasion de conflits de travail?

Nous conviendrons tous que, lorsque ces cas de violence surviennent, il est extrêmement difficile sinon impossible dans le contexte juridique actuel d'identifier de façon suffisamment positive le ou les responsables de ces gestes pour permettre à l'Etat de leur faire payer les gestes criminels qu'ils posent. Ils jouissent alors, en pratique, d'une impunité telle qu'il est remarquable de constater la présence des mêmes individus dans la plupart des cas où la violence éclate. Il s'agit là d'une constatation troublante et que vos conseillers savent sûrement.

.../19

Il est urgent que le législateur adopte les dispositions législatives qui s'imposent pour écarter ces individus du milieu où, à tout le moins, rendre leurs activités plus difficiles et faire en sorte que ceux qui, de bonne foi, se laissent entraîner par les professionnels de la violence à poser des gestes répréhensibles, réfléchissent et s'abstiennent ne pouvant plus compter sur ces impunités qu'on leur fait miroiter et dont, de fait, ils jouissent à toute fin pratique. Ils seraient amenés sûrement à un certain effort de réfléxion qui ne pourrait être que salutaire pour constater que les prétendus "redresseurs de torts" qui les poussent inexorablement dans l'escalade de la violence ne font que les utiliser en vue d'atteindre un tout autre objectif que la défense des droits de la classe ouvrière. Il est plus que temps, si l'Etat veut vraiment assumer pleinement ses responsabilités à cet égard qu'il résiste à la tentation d'utiliser le "cataplasme" que sont les solutions faciles comme celle que vous proposez. Ce n'est pas en éliminant l'objet et les victimes de la violence que vous en éliminerez sa cause et ses protagonistes. Ceux qui la fomentent, l'entretiennent et l'utilisent ne sont pas à court d'imagination pour tenter d'en justifier l'existence en parvenant, par astuce, à se glisser dans la peau de libérateurs. L'histoire des relations de travail du Québec nous l'a d'ailleurs fort bien prouvé.

C'est comme prendre une aspirine lorsqu'une dente cariée nous fait mal. Un jour ou l'autre vous devrez la faire traiter et, plus vous reporterez l'échéance plus ce sera douloureux. Il se peut même que vous ayiez à la supprimer.

.../20

Proposition quant à l'article 109.1

On comprendra facilement que les dispositions actuelles et les amendements proposés dans le projet de loi 17 sont tout à fait inacceptables pour les entreprises. Celles-ci doivent pouvoir continuer à résister à certaines exigences syndicales et elles doivent avoir la possibilité de continuer à opérer pendant un conflit de travail. Toute prohibition d'une forme ou l'autre de sous-traitance ainsi que de transferts de main-d'oeuvre d'un établissement à l'autre nous semble contraire aux principes fondamentaux de notre société libre et démocratique. Nous ne pouvons donc qu'exiger le retrait pur et simple des dispositions anti-scabs dans le Code du travail, ainsi que des amendements proposés dans le projet de loi 17.

Prudence

Dans le secteur des relations de travail, les moindres concessions, même d'application temporaire, prennent aisément l'allure de "droits acquis" et deviennent aussi rapidement des "droits fondamentaux". Et tout recul sur ces "droits" n'est jamais vu autrement que comme la manifestation d'un radicalisme de droite. Il faut donc faire preuve de la plus grande prudence avant de concéder de nouveaux avantages aux syndicats.

Et comme toutes les concessions faites par le législateur en matière de relations de travail n'enlèvent rien au législateur mais

.../21

à un tiers, l'employeur, il ne faut pas s'étonner de ce que ce dernier résiste avec acharnement.

Subsidiairement aux commentaires exprimés ci-haut, l'AMC-Q voudrait également exprimer ses vues sur d'autres aspects du projet de loi en procédant par un examen clause par clause. Cependant, notre conviction profonde est et demeure que ce projet de loi est prématuré compte tenu de la situation économique et de l'annonce par le ministre de la tenue d'une commission parlementaire prochaine. L'AMC-Q recommande donc que le projet de loi 17 soit suspendu jusqu'à la conclusion de ladite commission parlementaire.

Article 14 (Article 2 du projet de loi)

L'article 14 du Code du travail prévoit qu'un employeur ne peut chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent Code. On a donc élargi le texte de l'article 14 en y ajoutant des termes imprécis.

Si on se réfère au dictionnaire des relations de travail, la "discrimination" est définie comme étant une "pratique qui consiste à priver un individu ou un groupe d'individus de certains droits ou

.../22

privilèges communément accordés aux membres d'une société".

Par ailleurs, on définit "représailles" comme étant "une mesure prise par un individu ou un groupe pour infliger un inconvénient physique, économique ou autre en vue de riposter à un acte posé par autrui".

Ces définitions ne précisent pas si les mesures ou pratiques visées doivent être illégales pour constituer de la discrimination ou des représailles.

Dès lors, on peut se retrouver devant des situations tout à fait absurdes. Par exemple, la coupure du traitement des employés qui résulte d'une grève légale sera-t-elle considérée comme une mesure de représaille puisque, en fait, cela implique un "inconvénient économique" imposé par l'employeur en vue de riposter à la grève? Toute mesure légale prise par l'employeur pour contrer les effets d'une grève légale sera-t-elle considérée comme une mesure de représailles qui pourrait donner lieu à des plaintes? On voit jusqu'où ces modifications peuvent nous mener et les abus auxquels elles pourraient donner lieu.

Par ailleurs, on connaît déjà à l'avance la multitude de griefs déposés par des employés alléguant discrimination. Il deviendra plus avantageux de porter une plainte en vertu de l'article

.../23

14 du Code du travail plutôt que de déposer un grief vu la présomption qui s'applique et que le commissaire du travail n'est pas limité par les dispositions de la convention collective.

Article 15

Cet article est un corollaire de l'article 14 en ce qui a trait aux représailles et à la discrimination. A notre avis, il sera impossible d'empêcher des recours abusifs à ce genre de protection.

L'article 15 est également modifié en permettant aux commissaires du travail d'ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles à l'endroit du salarié qui porte la plainte et de verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles. Encore là, compte tenu de la généralité des termes utilisés, on donne aux commissaires du travail des pouvoirs de la nature de ceux que la Cour Supérieure peut exercer lorsqu'elle émet une ordonnance d'injonction. La constitutionalité d'une telle disposition est douteuse à ce point de vue. En fait, on donne aux commissaires du travail un pouvoir qu'on n'a même pas voulu donner à la Commission des droits de la personne. En effet, cette dernière ne peut qu'exercer un pouvoir de recommandation mais quant à l'ordonnance de cesser la discrimination, elle ne peut émaner que de la Cour Supérieure. Or,

.../24

ici, on pourrait techniquement ordonner à l'employeur de réouvrir son entreprise qui ne peut fonctionner à cause d'une grève légale des employés si le commissaire décide qu'il s'agit de mesures de représailles. Jusqu'où peut-on aller?

Article 16

Le délai pour porter plainte en vertu de l'article 15 est porté à 30 jours de la sanction ou mesure dont l'employé se plaint. Alors qu'il est généralement facile de déterminer la date du congédiement, de la suspension ou de la mesure disciplinaire, il sera difficile de déterminer la date où la mesure dont le salarié se plaint a débuté, et, en particulier, lorsqu'il s'agit de discrimination.

De plus, en portant le délai à trente (30) jours, cela permettra donc au salarié qui omet de formuler son grief dans le délai prévu à la convention collective, lorsque ce délai est inférieur à trente (30) jours, de porter malgré tout une plainte en vertu du Code du travail. Aussi, rien n'empêchera le salarié de faire les deux à la fois, soit déposer un grief et porter une plainte en vertu du Code du travail puisqu'une telle pratique n'est pas interdite dans le Code du travail.

.../25

Article 17

En vertu de cette disposition, la présomption s'applique non seulement en cas de congédiement, suspension ou déplacement, mais maintenant dans le cas de l'imposition d'une mesure discriminatoire ou de représailles. C'est donc dire que ce recours devient plus avantageux que les griefs en vertu de la convention collective. En effet, en matière de grief, l'employeur a le fardeau de la preuve dans le cas de mesure disciplinaire mais, dans les autres cas, c'est généralement le plaignant qui doit prouver ses allégations. Or, en vertu de cette nouvelle disposition du Code du travail, l'employé bénéficie d'une présomption dans tous les cas, disciplinaires ou non.

Article 92

En vertu de cette modification, l'ordonnance de réintégration rendue en vertu de l'article 15 est exécutoire malgré l'appel. Dans le cas où l'appel est jugé mal fondé, il est certain que cette disposition évite à l'employeur l'obligation de verser au salarié une indemnité qui serait devenue considérable, vu le délai entre le congédiement et la décision finale.

.../26

Par ailleurs, dans l'éventualité où l'appel est jugé bien fondé, l'employeur aura donc versé au salarié l'indemnité pour salaire perdu et ce, sans raison. De plus, l'employé aura pu continuer à être maintenu dans son emploi et à recevoir salaire et autres avantages jusqu'à la décision finale du Tribunal du travail. L'employé va-t-il être condamné à rembourser à l'employeur les sommes reçues? Il y aurait lieu de préciser si l'ordonnance de réintégration visée par cette modification inclut également celle de payer l'indemnité puisqu'elles vont de pair ou si elle ne vise que la réintégration du salarié dans son emploi à l'exclusion du paiement de l'indemnité depuis le congédiement jusqu'à la réintégration.

Cet amendement introduit au Code du travail une certaine notion du "statu quo ante", très souvent néfaste dans le domaine des relations de travail.

Cette disposition devrait donc disparaître et on devrait maintenir l'article 130 actuel qui permet, dans les cas d'urgence exceptionnelle, l'exécution de la décision nonobstant l'appel.

Subsidiairement, si l'on veut maintenir cette disposition telle quelle, il faudrait au moins donner au Tribunal ou à un juge du Tribunal le pouvoir de suspendre l'exécution d'une ordonnance de réintégration malgré l'appel. On peut imaginer la situation suivante où un employeur doit réintégrer un salarié suite à l'ordonnance de

.../27

réintégration d'un commissaire du travail et où le salarié acquiert certains droits et avantages en raison de ladite réintégration. Si la réintégration est ultérieurement jugée mal fondée, qu'en est-il des droits et avantages dont aura bénéficié le salarié dans l'intervalle? L'employeur pourra-t-il les recouvrer de même que tous les dommages qui pourraient lui avoir été causés du fait de la réintégration du salarié?

Une disposition semblable à celle que l'on retrouve en matière d'injonction pourrait être insérée au Code du travail et permettrait donc au Tribunal du travail de suspendre les effets d'une ordonnance de réintégration après avoir entendu une justification sérieuse de la part de l'employeur et après avoir, par exemple, accordé la permission d'en appeler de la décision du commissaire du travail.

Article 32(a)

L'article 3 du Code énonce le droit fondamental à l'effet que tout salarié a droit de participer à la formation de son association... L'amendement à l'article 32(a) tel que proposé, confirme que ce droit du salarié peut être interprété, modifié ou même nié. Dans les faits, l'article 32(a) nie à un salarié le droit de participer à une étape essentielle à la formation de son association, soit la description-même de celle-ci.

.../28

En plus de confirmer un accroc important au droit énoncé à l'article 3, cet amendement peut empêcher des salariés de se faire entendre alors que certains de leurs droits et privilèges pourraient être éliminés. Ainsi, par exemple, la description de l'unité peut limiter ou annuler tous les droits de supplantation (bumping) d'un secteur ou d'un emploi à d'autres. Pour le simple respect d'un principe de justice naturelle, "audi alteram partem", l'article 32(a) tel que proposé, devrait être amendé afin d'inclure tout salarié visé et ainsi respecter l'intention et la lettre de l'article 3 du Code.

Article 53.1

L'article 53.1, proposé par l'article 26 du projet, introduit, selon l'AMC-Q, un concept irréaliste. Les parties ne peuvent négocier sérieusement et de bonne foi tant que le processus d'accréditation n'est pas complété et que les membres individuels dont les conditions de travail seront discutées, ne sont pas clairement identifiés. Comment peut-on demander à un syndicat de représenter des travailleurs dans le cadre de la négociation d'une convention collective alors que les membres de l'unité en cause ne sont pas déterminés clairement? Par ailleurs, comment peut-on demander à un employeur de participer activement et de faire des propositions appropriées au syndicat en cause lorsqu'il ignore la quantité et la qualité des membres qui formeront l'unité d'accréditation? Enfin, comment un salarié non encore reconnu comme faisant partie de l'unité d'accréditation peut-il exercer ses "droits syndicaux" et participer au mandat

.../29

à donner à ses futurs représentants?

Théoriquement, un vote de grève pourrait être demandé sans que les personnes visées par l'accréditation soient identifiées.

Pour ces raisons, l'AMC-Q recommande que cet amendement soit retiré pour le moment et fasse l'objet d'une plus grande analyse dans le cadre de la refonte générale.

Article 62

Dans son allocution lors du congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, le 12 avril 1983, le ministre du Travail soulignait que l'élaboration des conditions de travail par voie de négociation collective par les parties directement en cause demeure l'objectif fondamental du Code du travail. Il indiquait sa préférence pour une orientation qui "favorise la détermination bilatérale des conditions de travail au détriment d'options plus interventionnistes comme, par exemple, le relèvement des normes édictées dans la Loi sur les normes du travail..."

Mais alors, pourquoi s'écarter de l'option de la "détermination bilatérale" et édicter une nouvelle "norme" en imposant le délai d'un mois pour la soumission d'un grief à l'arbitrage, quel que soit celui prévu à la convention collective? Est-ce là un des "problèmes les plus criants du Code du travail", pour reprendre

.../30

l'expression utilisée dans un des communiqués de presse du gouvernement suite au dépôt du projet de loi 17? Sans compter que cette nouvelle norme risque de créer de la confusion dans la computation des délais et de faire en sorte que de moins en moins, la convention fasse la loi des parties.

Articles 61 et 88

Le ministre pourra sûrement invoquer que les modifications proposées par les articles 61 et 88 visent essentiellement la concordance avec les modifications proposées au chapitre de l'arbitrage de différend.

Mais l'arbitrage de grief et l'arbitrage de différend sont deux concepts qui sont fort éloignés l'un de l'autre.

En effet, si l'arbitre de différend de première convention a comme mandat ultime la détermination d'un "modus vivendi" entre deux parties qui ne s'entendent pas, l'arbitre de grief vient trancher un litige entre deux parties qui se sont entendues sur un "modus vivendi" et même sur la façon de régler leurs litiges.

Or, que dans le premier cas, le législateur fixe la démarche à suivre, c'est dans l'ordre des choses. Mais, dans le deuxième cas, l'intervention législative est tout à fait inopportune et contre-indiquée. L'objet du Code du travail est d'amener les parties à s'entendre; comment peut-on justifier un article de loi qui vient

.../31

substituer à la volonté des parties exprimée par contrat?

Article 66

L'AMC-Q se demande comment on peut justifier, par législation, qu'une "irrégularité de procédure" n'a pas de conséquence si ce sont les parties elles-mêmes qui ont convenu de la procédure en vertu de laquelle les griefs seront traités? Ici, comme à l'article 62, le législateur ne reconnaît pas que les parties puissent en venir, dans le cadre d'une convention collective, à une procédure intelligente et acceptable pour l'une et l'autre.

Article 100.12

Cette modification, a priori, ne peut pas être acceptable; veut-on donner à l'arbitre des pouvoirs plus grands que ceux prévus aux alinéas précédents de l'article 110.12 et des pouvoirs différents de ceux prévus à la convention collective? Un tel paragraphe ne donnerait-il pas à l'arbitre le pouvoir d'excéder la convention collective sous prétexte qu'il veut sauvegarder les droits des parties? Encore une fois, le législateur vient substituer à la convention des parties.

Une lecture littérale de ces articles donnerait à l'arbitre le pouvoir de changer en tout temps, toute décision par le fait qu'elle

.../32

serait entachée d'erreurs d'écriture ou de calcul ou de *quelqu'autre erreur matérielle.* Nous reconnaissons que l'arbitre puisse avoir le pouvoir d'apporter, en tout temps, à une décision qu'il a rendue, une correction de toute erreur d'écriture ou de calcul. Toutefois, nous sommes inquiets de la portée des mots "quelqu'autre erreur matérielle" lesquels permettraient à un arbitre d'apporter des corrections au fond même de sa décision.

CONCLUSION

On nous dira que le projet de loi 17 n'est qu'une mini-réforme et qu'on est loin de la grande réforme qu'on projetait d'imposer sur les employeurs. On fait craindre le pire aux employeurs puis on leur présente un projet moins audacieux avec l'espoir que, se sentant soulagés d'avoir évité le pire, ils ne s'objectent que timidement aux propositions avancées.

Nous nous opposons donc au projet de loi 17. C'est un autre pas dans la mauvaise direction. Cela risque de rendre encore plus problématique le revirement que le patronat et, fort probablement, l'ensemble de la population, espèrent voir s'opérer dans les relations patronales-syndicales.

Cela fait des années que les ministres du Travail, l'un après l'autre, nous promettent une "Commission Parent" des relations de travail.

Cela fait des années que ces mêmes ministres du Travail

.../33

nous soumettent des modifications législatives qui sont passées bien trop souvent à la vapeur.

Cela fait des années que, de "réformettes en réformettes", nous semblons en oublier l'essentiel.

Il n'y aurait pas de Code du travail s'il n'y avait pas d'entreprises!

Personne ne peut faire la démonstration qu'il existe une situation d'urgence qui justifie la passation du projet de loi 17.